

50, arbeitslos, hoffnungslos?

Firmen seien auf die Erfahrungen der älteren Arbeitnehmerinnen angewiesen, sagen zwei Expertinnen. Sie machen Jobsuchenden Mut.

Maurizio Minetti

Ab 50 wird es schwierig: Wer im mittleren Alter den Job verliert, sieht sich unter Umständen mit einer grossen Herausforderung konfrontiert. Was Jahrzehnte lang selbstverständlich war, muss jetzt wieder mühsam erkämpft werden.

Ab dem fünfzigsten Lebensjahr rückt das Pensionierungsalter näher, die Lohnnebenkosten sind hoch und man wird mit Vorurteilen wie mangelnder Flexibilität oder tiefer Produktivität konfrontiert. Entsprechend sind über 50-Jährige tendenziell stärker von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen als andere Altersgruppen.

Vier Punkte sind entscheidend

Gehört man ab 50 also zum alten Eisen? «Nein», sagt Regula Mäder, die selbst vor kurzem diese Altersschwelle überschritten hat. Mit ihrer Firma Mäder & Partner hat sich die 51-Jährige auf Outplacement spezialisiert. Outplacement ist eine Dienstleistung, die Stellensuchende unterstützt, eine ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechende Stelle zu finden. Mäder ist seit zwei Jahrzehnten im Outplacement tätig. Vor 12 Jahren hat sie ihre eigene Firma gegründet, die auch in Luzern und Zug aktiv ist. Aktuell beraten 16 Spezialistinnen und Spezialisten an acht Standorten vor allem 48- bis 54-Jährige in ihrem Bestreben, sich beruflich neu zu orientieren. «Das Alter ist kein Handicap, ab 50 ist man noch sehr gefragt auf dem Arbeitsmarkt», sagt auch Nicole Renggli, die bei Mäder & Partner das Zentralschweizer Geschäft leitet.

Eine firmeninterne Statistik zeigt, dass es in den allermeisten Fällen nur wenige Monate



Regula Mäder (links) und Nicole Renggli auf der Reussbrücke in Luzern.

Bild: Pius Amrein (28. Juni 2021)

braucht, bis die Kandidatinnen und Kandidaten eine neue Anstellung finden. Immer mehr Arbeitgeber setzen auf die Dienstleistungen des Unternehmens, das zum grössten Teil Frauen beschäftigt.

Seit der Gründung steigerte Mäder & Partner den Umsatz jedes Jahr um rund 10 Prozent.

Zwar möchten Mäder und Renggli ihre Methode nicht im Detail preisgeben, doch die beiden Personalexpertinnen erläutern einige Punkte, die für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Jobsuche wichtig sind und ihrer Erfahrung nach zu einer schnellen Neuplatzierung führen:

1. Der **Lohn** ist meistens der wichtigste Faktor bei der Jobsuche. Die Erfahrung von Mäder & Partner ist, dass die Löhne generell sinken, selbst im Topmanagement. «Ein Kandidat oder eine Kandidatin muss sich die Frage stellen: Wie viel brauche ich, um zufrieden zu sein, mit welchen finanziellen Anschaf-

fungen habe ich meine Unzufriedenheit kompensiert, was ist allgemein eher Bonus?», sagt Nicole Renggli. Kurz: Wer beim Lohn flexibel ist, erhöht seine Chance auf dem Arbeitsmarkt.

2. Die **Veränderungsbereitschaft** gelte auch in Bezug auf den Job selbst, sagt Regula Mäder. «In den letzten Jahren wurden zum Beispiel viele Banker entlassen. Unsere Statistik zeigt, dass die Erfolgschance hoch ist, wenn Banker die Branche wechseln und etwas ganz anderes anstreben.» Mäder selbst hat ihre Karriere in einer Bank gestartet.

3. Das **Netzwerk** ist entscheidend. «Wer in einer bestimmten Branche tätig sein will, sollte aktiv auf Entscheidungsträger zugehen, sich zum Beispiel auf LinkedIn mit ihnen vernetzen», sagt Mäder. Vernetzen könne man sich auch an Veranstaltungen oder im persönlichen Umfeld.

4. **Bewerbungsunterlagen** sind selbstredend wichtig. Hier gelte es nicht nur, die Unterlagen zu digitalisieren, sondern sie müssten auch nach neusten Erkenntnissen erstellt werden.

Regula Mäder und Nicole Renggli möchten Betroffene nicht belehren, sondern vielmehr ihnen Mut machen. «Man darf natürlich bei einem Jobverlust die Schultern hängen lassen. Aber irgendwann sollte man reagieren», sagt Renggli. Diverse Faktoren würden illustrieren, wie wertvoll Arbeitnehmer ab 50 seien: «Seit 2016 verlassen mehr Babyboomer den Arbeitsmarkt als junge hinzukommen. Das heisst, dass Unternehmen stark auf die Erfahrungen der älteren Arbeitnehmerinnen angewiesen

«Ein Kandidat oder eine Kandidatin muss sich die Frage stellen: Wie viel brauche ich, um zufrieden zu sein?»

Nicole Renggli
Mäder & Partner
Zentralschweiz

sind. Wer älter als 50 ist, ist also im Vorteil», sagt Mäder. Voraussetzung sei, dass man die nötige Erfahrung mitbringe. Auch in der Industrie oder in der Produktion seien ältere Personen gefragt, weil in gewissen Bereiche der Nachwuchs fehle.

Und wann sind die Voraussetzungen schwierig? «Schlechtere Karten haben aktuell Personen, die vor Jahren vom Ausland in ein Schweizer Unternehmen gewechselt haben und hier eine Führungsposition innehatten. Wenn eine solche Person nach einem Jobverlust in der Schweiz eine neue Anstellung sucht, wird es schwierig», sagt Mäder. In der Teppichetage werde die Luft ohnehin dünner: «Wir beobachten, dass viele Führungsfunktionen ins Ausland ausgelagert werden.» Nachteilig auswirken würden sich auch reduzierte Pensen. «Das betrifft oft Frauen, die nach wie vor hauptsächlich für die Familienbetreuung zuständig sind.» Darum würden viele Frauen nach einem Jobverlust oft die Selbständigkeit wählen.

Wettbewerbsrüster büssen Google

Strafe Frankreichs Wettbewerbsrüster haben im Streit um das Urheberrecht eine Strafe von 500 Millionen Euro gegen Google verhängt. Der Internetgigant habe nicht redlich mit Verlegern verhandelt, hält die Wettbewerbsbehörde fest. Er habe sich einer Diskussion zur Vergütung für die aktuelle Nutzung geschützter Inhalte verweigert und damit unter anderem gegen Anordnungen der Wettbewerbsrüster vom vergangenen April verstossen. Google zeigte sich von der Entscheidung enttäuscht.

Die Behörde warf dem Konzern auch vor, seinen Verhandlungspartnern wichtige Informationen vorenthalten zu haben. Ausserdem hätten sie einen Teil der Presse von den Verhandlungen ausgeschlossen. Zusätzlich zur Geldstrafe muss Google innerhalb von zwei Monaten Verlegern und Presseagenturen ein Angebot zur Vergütung geschützter Inhalte vorlegen. Andernfalls drohen bis zu 900 000 Euro Strafe pro Tag Verspätung. (dpa)

Tribut der Credit Suisse

Greensill und Archegos: Die Kreditbewertungsagentur Moody's stuft die Bonität der Schweizer Grossbank tiefer ein.

Die Grossbank Credit Suisse kommt aus den Negativschlagzeilen nicht heraus. Die beiden milliardenteuren Fehlinvestitionen – in den intransparenten Hedgefonds Archegos sowie in das Lieferkettenfinanzierungsvehikel Greensill – sorgen in regelmässigen Abständen für Unbill, so auch gestern wieder, als die Kreditbewertungsagentur Moody's die Bonität der langfristigen Schulden der Credit Suisse um eine Stufe zurückgestuft hat: nämlich von «Aa3» auf «A1».

Die neue Note bescheinigt den Credit-Suisse-Obligationen ein «geringes Risiko». Zuvor attestierte Moody's diesen Papieren ein «sehr geringes Risiko». Der Ratingausblick ist «stabil», was keine baldige Veränderung der Note mehr erwarten lässt. Die Rückstufung kommt nicht überraschend.

Trotzdem drückte sie leicht auf den Aktienkurs. Der Entscheid hat mehrere Gründe, wie Moody's in einer Medienmitteilung festhält.

Mangelnde Kontrollprozesse

Da ist etwa die materielle Seite, hat doch der hohe Kapitalbedarf im Nachgang zu Archegos und Greensill dazu geführt, dass die Fähigkeit der Credit Suisse reduziert wurde, unerwartete Verluste aufzufangen. Zudem hätten die beiden Investitionen ein unzureichendes Risikobewusstsein und mangelnde Kontrollprozesse offenbart. Weitere Negativpunkte sind drohende Rechtsstreitigkeiten, aufsichtsrechtliche Bussgelder sowie ein Reputationsschaden, der wiederum zu Abgängen von Kunden führen könnte. Die Ratingagentur

Moody's rechnet zwar damit, dass die Credit Suisse ihr Risikomanagement und ihre Kontrollmechanismen anpassen wird, doch das «Ausmass und die Effektivität» der ergriffenen Massnahmen «wird für eine bestimmte Zeit unsicher bleiben». Zudem binden die Aufarbeitung und Lösung solcher Fälle einen «signifikanten Anteil» der auch personellen Ressourcen einer Bank.

Neun Schweizer Banken überprüft

Die Rückstufung der CS ist Teil einer Evaluation des ganzen Schweizer Bankensektors. Die Raiffeisen-Gruppe darf sich freuen. Ihr gewährt die Ratingagentur einen verbesserten Ausblick von «stabil» auf «positiv».

Daniel Zulauf

Zahl der Konkurse nimmt in der Zentralschweiz ab

Anders als befürchtet gibt es bisher nicht mehr Konkurse, im Gegenteil. Auch der Gründungsboom setzt sich fort.

Im ersten Halbjahr 2021 hat die Zahl der Konkurse schweizweit im Vergleich zum Vorjahressemester um 1 Prozent abgenommen. Zu diesem Schluss kommt eine Analyse des Wirtschaftsberaters Dun & Bradstreet. Demnach haben im Berichtszeitraum insgesamt 1919 Unternehmen ein Insolvenzverfahren eröffnet. Allein im Juni waren es deren 378, also 8 Prozent weniger als im Vorjahr.

Dabei zeigen sich bei den Konkursen grosse regionale Unterschiede. Den grössten Zuwachs bei den Insolvenzen verzeichnete mit 9 Prozent die Grossregion Espace Mittelland, bestehend aus den Kantonen Bern, Freiburg, Neuenburg, Jura und Solothurn. Im Tessin betrug der Zuwachs 7 Prozent und in der Nordwestschweiz 1 Prozent. In den anderen Grossregionen nahm die Zahl der Konkurse da-

gegen ab. Am stärksten war der Rückgang in der Ostschweiz (-8%), gefolgt von Zürich (-5%), der Südwestschweiz (-4%) und der Zentralschweiz (-2%).

Derweil setzt sich der Gründungsboom in der Schweiz ungebremst fort. Es zeichnet sich gar ein absolutes Rekordjahr ab. So wurden von Januar bis Juni trotz – oder gerade wegen – der Coronakrise 20 Prozent mehr Firmen neu eingetragen als noch in der gleichen Vorjahresperiode. Insgesamt kam es zu 26 382 Firmengründungen.

Der Gründungsboom betrifft fast alle Branchen. Am stärksten war der Zuwachs an neuen Firmen im Einzelhandel (+666 Gründungen gegenüber Vorjahressemester/+40%), in der Immobilienbranche (+552 Gründungen/+52%) und bei den Unternehmensberatern (+477 Gründungen/+22%). (gr)